

The Influence of Management Information Systems, Competency and Work Discipline toward Civil Servants Performance in Cipayung District, Depok Municipality

Ros Lia Yuliawati ¹, Dwi Purwoko ²

¹Master of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

²Lecturer of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

²d_purwoko2003@yahoo.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Management Information Systems;

Competency;

Work Discipline;

Employee Performance

ABSTRACT

The issue of subpar civil servant performance exists in Cipayung District, Depok Municipality. The study attempts to ascertain and evaluate the partial and simultaneous effects of work discipline, competency, and management information systems on the performance of civil servants in Cipayung District, Depok Municipality. This study employs an explanatory approach to quantitative research. There were 186 district and sub-district government officials in the research population; 123 samples were obtained using Stephen and Willian's sample table (standard error 5%). Multiple linear regression analysis techniques are used in the data analysis method. Research findings: (1) The Management Information System has a 55.20% partly favorable and significant influence on the performance of civil servants in Cipayung District, Depok Municipality. (2) There is a notable and perhaps beneficial influence.

PENDAHULUAN

Peran strategis ini menuntut keberadaan pegawai Kecamatan Cipayung Kota Depok dapat memanfaatkan potensi kepegawaian kecamatan untuk mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah Kecamatan Cipayung melalui capaian kinerja pegawai yang dituntut dapat menunjukkan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuan mereka dan untuk mencapai hasil yang diinginkan, terutama untuk organisasi, dikenal sebagai kinerja sendiri.

Untuk mendukung optimalisasi kinerja pegawai Kecamatan Cipayung mencapai target yang telah disepakati sesuai dengan Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan, maka Kecamatan Cipayung Kota Depok menunjukkan kecamatan sebagai perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Depok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan serta melaksanakan koordinasi kegiatan pemerintahan, pembinaan terhadap kelurahan untuk melaksanakan program pembangunan daerah yang sesuai dengan visi dan misi Kota Depok.

Peran strategis ini dalam mendukung capaian kinerja Kecamatan Cipayung Kota Depok dalam menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan, maka peranan pegawai Kecamatan Cipayung Kota Depok dituntut untuk dapat melaksanakan tugas pokok dengan optimal. Namun berdasarkan penilaian SKP Pegawai Kecamatan Cipayung Kota Depok berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS capaian hasil kerja pegawai kurang optimal yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kecamatan Cipayung Tahun 2022-2023

Kriteria Golongan	Harapan Camat	Sasaran Kerja		Keterangan
		2022	2023	
Golongan IV	86.00	87.56	88.15	Tercapai
Golongan III	86.00	86.32	85.12	Tidak Tercapai
Golongan II	86.00	85.84	85.33	Tidak Tercapai

Sumber: diolah Data SKP Pegawai Kecamatan Cipayung Kota Depok, 2022-2023

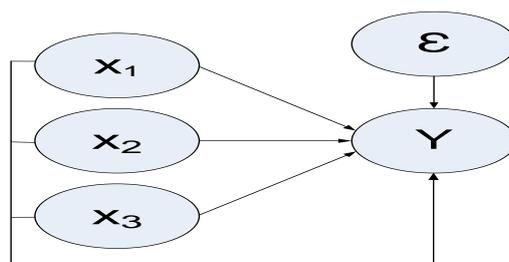
Berdasarkan hasil penilaian SKP pada tabel di atas menunjukkan sasaran kerja pegawai pada golongan II dan III kurang memenuhi harapan Camat dalam mencapai sasaran kerja berdasarkan tugas pokok yang telah menjadi komitmen kerja disepakati. Kurang sesuai harapan target-target Kecamatan Cipayung

Permasalahan kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok kurang optimal karena sistem informasi manajemen dalam menata tertib administrasi *e-Government* yang belum berjalan sesuai harapan. Sistem informasi sangat menjadi penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi kerja di Kecamatan Cipayung Kota Depok. Karena itu, sistem informasi manajemen idealnya dapat menyajikan data kecamatan dengan valid sebagai pengambilan keputusan. Namun data di kecamatan tersebut sering tidak terinput dalam database kecamatan seperti riwayat tanah yang masih terdata dengan berkas belum terinput dalam sistem yang terintegrasi sehingga menyulitkan dalam pencarian informasi penting dan menyebabkan duplikasi serta kehilangan data. Selain itu, sistem informasi manajemen yang tidak terintegrasi dengan baik antar bagian atau seksi dalam kecamatan dapat menyebabkan duplikasi data, inkonsistensi data, dan kesulitan dalam berbagi informasi yang akurat dan *up-to-date*. Permasalahan ini ditunjukkan dari penerapan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). yang tidak menyajikan data tentang kegiatan di Kantor Kecamatan Cipayung. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikemukakan dari hasil studi Sitorus (2021).

Permasalahan lain yang memengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok karena kompetensi pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan upaya kerja. Akibatnya adalah kegiatan tidak dilaporkan, pekerjaan tidak tuntas diselesaikan, berkas pelaporan yang kurang tertib sehingga menghambat dalam penyusunan evaluasi rencana kerja Kecamatan Cipayung. Berdasarkan data menunjukkan jumlah pegawai 58 pegawai yang sarjana berjumlah 29 pegawai sedangkan SLTA/ sederajat berjumlah 21 pegawai. Permasalahan ini menuntut kompetensi pegawai pada penguasaan bidang belum mendukung dalam memberikan solusi permasalahan di Kecamatan Cipayung Kota Depok yang membutuhkan pegawai yang memiliki penguasaan analisis memecahkan masalah. Hal ini menunjukkan permasalahan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikemukakan dari hasil studi Agusria & Permana (2022) dan Malik *et al.*, (2023), namun adanya *research gap* yang menunjukkan inkonsistensi dari studi Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian survei dengan analisis data kuantitatif, Berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Mulyadi, (2020: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan Dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Disain penelitian dapat digambarkan di bawah ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi penelitian seluruh Pegawai Kecamatan Cipayung Kota Depok dan Pegawai Kelurahan berjumlah 186 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan tabel Sampel Stephen dan Willian B (5%) sehingga didapat 123 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Pengujian validitas variabel sistem informasi manajemen, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap 123 responden dan untuk tingkat kepercayaan 95% serta $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,176 maka pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil koefisien reliabilitas sistem informasi manajemen sebesar 0,894, kompetensi sebesar 0,893, disiplin kerja sebesar 0,851, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,865 ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600 dinyatakan keempat instrumen dinyatakan reliabel.

2. Pengujian Kriteria Statistik

a. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi secara Parsial

Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Tabel 2. Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Kinerja Pegawai	Sistem Informasi Manajemen	Kompetensi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,743	,792	,776
	Sistem Informasi Manajemen	,743	1,000	,800	,660
	Kompetensi	,792	,800	1,000	,673
	Disiplin	,776	,660	,673	1,000

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat menunjukkan keeratan hubungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi secara parsial: (1) Hubungan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar 0,743 dinyatakan Keeratan hubungan kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,743)^2 * 100\% = 55,20\%$. (2) Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar 0,792 dinyatakan Keeratan hubungan kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,792)^2 * 100\% = 62,73\%$. (3) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar 0,776 dinyatakan Keeratan hubungan kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,776)^2 * 100\% = 60,22\%$. Hasil ini menunjukkan ditinjau dari besarnya pengaruh determinasi secara parsial, pengaruh Kompetensi lebih besar dari

pada pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

b. Pengukuran Kriteria Statistik secara bersama-sama

Berdasarkan pengolahan statistik dengan program *IBM SPSS Statistics Version 27* diperoleh hasil.

Tabel 3. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan koefisien determinasi Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 ^a	,744	,738	3,720	1,767

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Hasil pengukuran koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada interpretasi yang kuat tentang hubungan antara sistem informasi manajemen, kompetensi, dan disiplin kerja secara keseluruhan dengan kinerja pegawai, dengan nilai adjusted R square $0,738 \times 100\% = 73,8\%$, dan sisa 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Tabel berikut menunjukkan hasil pengukuran koefisien regresi berganda.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,103	1,548		6,525	,000		
	Sistem Informasi Manajemen	,128	,063	,163	2,015	,046	,328	3,049
	Kompetensi	,312	,067	,386	4,691	,000	,318	3,148
	Disiplin	,451	,072	,409	6,293	,000	,507	1,971

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 10,103 + 0,128X_1 + 0,312X_2 + 0,451X_3$. Hasil pengukuran persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok mencapai $(b_1) = 0,128$, pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok mencapai $(b_2) = 0,312$, dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mencapai $(b_3) = 0,451$. Koefisien regresi ini terbilang positif, dan signifikan, serta bermakna: Apabila Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil thitung lebih besar dari ttabel atau 2,015 lebih besar dari ttabel 1,980 menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Selain itu, nilai sig 0,046 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Informasi Manajemen.

b. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Jika hasil thitung lebih besar dari ttabel atau 4,691 lebih besar dari ttabel 1,980, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Selain itu, jika nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, ditunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

c. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Jika hasil thitung lebih besar dari ttabel atau 36,293 lebih besar dari ttabel 1,980, maka H0 ditolak dan Ha3 diterima. Selain itu, jika nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Akibatnya, ditunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kecamatan Cipayung Kota Depok dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

d. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Menurut tabel ANOVA di atas, uji signifikansi (sig) memiliki nilai 0,000, yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, karena $\text{sig} < \alpha = 0,05$. Hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel, atau 115,574 lebih besar dari 2,68. Akibatnya, kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja.

Pembahasan

1. Hasil Pengaruh Sistem Informasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian hubungan Sistem Informasi Manajemen secara parsial dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok, maka diperoleh hasil adanya hubungan yang kuat antara Sistem Informasi Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar 0,743. Sedangkan besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,743)^2 \times 100\% = 55,20\%$. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} 2,015 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai $\text{sig} 0,046 < 0,05$ sehingga pengujian hipotesis dapat diterima yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Berdasarkan hasil deskriptif, skor rata-rata menunjukkan 3,39, hal ini dapat dikatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen masuk dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator dari variabel Sistem informasi Manajemen masuk dalam kriteria kurang baik. Namun ada baiknya jika indikator pada Proses analisis data informasi (3,20), Laporan evaluasi (3,22), dan Informasi perencanaan (3,33) yang perlu ditingkatkan. Temuan indikator ini menunjukkan Sistem Informasi Manajemen di Kecamatan Cipayung Kota Depok memiliki keterkaitan yang erat dengan Proses Analisis Data Informasi dimana Kecamatan membutuhkan pengumpulan data, pengolahan data, serta penyajian data. Adapun Laporan Evaluasi juga penting sebagai informasi bagaimana pembuatan laporan, distribusi laporan, dan feedback juga tindak lanjut dari laporan. Selanjutnya Informasi Perencanaan juga diperlukan untuk identifikasi kebutuhan, perencanaan strategis, dan pemantauan serta evaluasi.

Hasil perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2021), ditemukan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, hal tersebut di buktikan dengan koefisien regresi 0,664, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai koefisien regresi peneliti terdahulu lebih kecil dari pada peneliti yaitu sebesar 0,743. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penerapan Sistem Informasi Manajemen yang efektif, pegawai dapat meningkatkan efisiensi kerja, kecepatan dalam mengakses informasi, serta akurasi dalam pengambilan keputusan. Temuan ini menunjukkan dengan membangun dan mempertahankan Sistem Informasi Manajemen yang baik dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

2. Hasil Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian hubungan Kompetensi secara parsial dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok, maka diperoleh hasil adanya hubungan yang kuat antara Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

sebesar 0,792. Sedangkan besarnya pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,792)^2 \times 100\% = 62,73\%$.

Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} 4,691 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga pengujian hipotesis dapat diterima yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Berdasarkan hasil deskriptif, skor rata-rata menunjukkan 3,37, hal ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi masuk dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator dari variabel Kompetensi masuk dalam kriteria kurang baik. Namun ada baiknya jika indikator pada Kemampuan komunikasi dengan unit kerja (3,16), Kemampuan komunikasi dengan pimpinan (3,20), dan Pelaksanaan rencana kerja (3,23) yang perlu ditingkatkan.

Temuan indikator ini menunjukkan Kompetensi di Kecamatan Cipayung Kota Depok memiliki keterkaitan yang erat dengan Kemampuan Komunikasi dengan Unit Kerja dikarenakan dalam komunikasi dengan unit membutuhkan koordinasi internal, kolaborasi serta kerjasama, dan Penyelesaian Masalah. Adapun Kemampuan Komunikasi dengan Pimpinan juga penting sebagai pelaporan serta *feedback*, sebagai Arahan serta Instruksi pimpinan, dan juga sebagai Pengambilan Keputusan. Selanjutnya kemampuan Pelaksanaan Rencana Kerja juga dibutuhkan untuk Diseminasi Informasi, Pemantauan serta Evaluasi, dan Motivasi serta Kepemimpinan. Hal ini penting untuk ditingkatkan untuk mendukung capaian kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Hasil perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian yang dilakukan Agusria & Permana (2022) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,309 adapun peneliti 0,312, hal ini menyatakan bahwa nilai koefisien regresi penelitian terdahulu lebih kecil dari nilai yang didapat peneliti. Peneliti terdahulu menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian di Kecamatan Cipayung, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

3. Hasil Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian hubungan Disiplin Kerja secara parsial dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok, maka diperoleh hasil adanya hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar 0,776. Sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar $(0,776)^2 \times 100\% = 60,22\%$.

Berdasarkan hasil deskriptif, skor rata-rata menunjukkan 3,04, hal ini dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja masuk dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator dari variabel Disiplin Kerja masuk dalam kriteria kurang baik. Namun ada baiknya jika indikator pada Teguran (2,50), Kewajiban tugas (2,72), dan Penegakkan disiplin (2,72) yang perlu ditingkatkan.

Temuan indikator ini menunjukkan Disiplin Kerja di Kecamatan Cipayung Kota Depok memiliki keterkaitan yang erat dengan Teguran yang dibutuhkan dengan alasan sebagai Fungsi Korektif (memperbaiki), sebagai Peringatan Awal, dan Transparansi serta Konsistensi. Adapun Kewajiban Tugas dibutuhkan agar adanya Penugasan yang Jelas, Pemenuhan Tugas, dan sebagai Evaluasi serta Pengawasan. Selanjutnya Penegakkan Disiplin sangat dibutuhkan sebagai Kebijakan serta Prosedur, Konsekuensi yang Jelas, dan Proses yang Adil serta Konsisten. Pentingnya peningkatan ini untuk mendukung kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Hasil perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian yang dilakukan Agusria & Permana (2022) menemukan bahwa disiplin kerja adalah salah satu determinan utama kinerja pegawai di

sektor publik menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik yang memiliki koefisien regresi sebesar 0.222 adapun peneliti 0,451, hal ini menyatakan bahwa nilai koefisien regresi penelitian terdahulu lebih kecil dari nilai yang didapat peneliti. Peneliti terdahulu menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan efisien. Hasil penelitian mereka mendukung temuan di Kecamatan Cipayung, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Hasil Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok

Hasil analisis berganda Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok, maka diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang erat antara sebesar 0,863 dengan pernyataan hubungan tersebut Kuat. Sedangkan Besarnya Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 73,8% sisanya sebesar 26,2% merupakan kontribusi faktor-faktor lain diluar model.

Berdasarkan hasil deskriptif, skor rata-rata menunjukkan 3,14, hal ini dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok masuk dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator dari variabel Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok masuk dalam kriteria kurang baik. Namun ada baiknya jika indikator pada perilaku pegawai dalam bekerjasama (2,31), perilaku pegawai menerima perintah (2,67), dan Ketelitian kerja (2,93) yang perlu ditingkatkan.

Temuan indikator ini menunjukkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok memiliki keterkaitan yang erat dengan Perilaku Pegawai dalam Bekerjasama yang dapat dijadikan sebagai Kolaborasi serta Sinergi, agar menjadi Komunikasi Efektif, dan dapat menjadi Lingkungan Kerja Positif. Adapun Perilaku Pegawai Menerima Perintah sebagai bentuk Kepatuhan serta Disiplin, sebagai Respon Positif terhadap Arahan, dan menjadikan Pelaksanaan kerja dalam mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya Ketelitian Kerja sangat dibutuhkan sebagai Akurasi serta Kualitas, Kepercayaan serta Keandalan, dan meningkatkan Efisiensi serta kinerja pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok karena hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja Pegawai dari Noe (Keban, 2020: 225) adalah hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok pegawai sesuai dengan rencana kerja menjadi Pendekatan Komparatif (*comparative approach*), Pendekatan atribut (*attribute approach*), Pendekatan perilaku (*behavioral approach*), Pendekatan hasil (*results approach*), dan Pendekatan kualitas (*quality approach*).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari pembahasan hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Manajemen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok karena thitung 2,015 > ttabel 1,980 dengan besarnya pengaruh 55,20%. Jika Sistem Informasi Manajemen ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok karena thitung 4,691 > ttabel 1,980 dengan besarnya pengaruh 62,73%. Jika Kompetensi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok karena thitung 6,293 > ttabel 1,980 dengan besarnya pengaruh

60,22%. Jika Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok sebesar Adjusted R Square 73,8% dan sisanya 26,2% pengaruh dari faktor-faktor lain namun tidak diteliti, dan dinyatakan diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $115,574 > 2,68$. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka akan lebih baik meningkatkan Kompetensi terlebih dahulu kemudian meningkatkan Disiplin Kerja, dan Sistem Informasi Manajemen.

SARAN

Saran-saran untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok, yaitu: (1) Kecamatan Cipayung Kota Depok perlu melakukan peningkatan indikator terendah pada Sistem Informasi Manajemen melalui peningkatan Proses analisis data informasi, Laporan evaluasi, dan Informasi perencanaan. (2) Kecamatan Cipayung Kota Depok perlu melakukan peningkatan indikator terendah pada Kompetensi melalui peningkatan Kemampuan komunikasi dengan unit kerja, Kemampuan komunikasi dengan pimpinan, dan Pelaksanaan rencana kerja. (3) Kecamatan Cipayung Kota Depok perlu melakukan peningkatan indikator terendah pada Disiplin Kerja melalui peningkatan Teguran, Kewajiban tugas, dan Penegakkan disiplin. (4) Kecamatan Cipayung Kota Depok perlu melakukan peningkatan indikator terendah pada Kinerja Pegawai melalui peningkatan perilaku pegawai dalam bekerjasama, perilaku pegawai menerima perintah dan Ketelitian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., & Permana, A. (2022). The Influence of Work Discipline , Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk. Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera). *International Journal of Business, Management, and Economics*, 3(4), 371–381.
- Darmawana, D., Sinambela, E. A., Harianic, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.
- Hasanah, D. izhar. (2022). Pelaksanaan Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cangkung Kabupaten Bandung. *Jurnal JISIPOL*, 6(1), 35–48.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kadir, M., Muhammad, S., & Nasrul. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of Employees). *JUMBO (Jurnal Manajemen , Bisnis , Dan Organisasi)*, 2(2), 32–45.
- Keban, Y. T. (2019). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media.
- Malik, S., Luthfi, M., Malik, M. T., & A, A. (2023). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 73–81.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2020). *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif* (Publica (ed.)).
- Rahadian, A. H., Novi, A., Sundari, S., & Ismowati, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Transparansi*, 1(1), 140–148.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusdiana, M., & Irfan, M. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Pustaka Setia Jaya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97.
- Sitorus, E. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(2), 128–136.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 2476–8782. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>